

Klenner, Christina; Pfahl, Svenja; Reuyß, Stefan

Flexible Arbeitszeiten aus Sicht von Eltern und Kindern

ZSE : Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation 23 (2003) 3, S. 268-285



Quellenangabe/ Reference:

Klenner, Christina; Pfahl, Svenja; Reuyß, Stefan: Flexible Arbeitszeiten aus Sicht von Eltern und Kindern - In: *ZSE : Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation* 23 (2003) 3, S. 268-285 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-57593 - DOI: 10.25656/01:5759

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-57593>

<https://doi.org/10.25656/01:5759>

in Kooperation mit / in cooperation with:

BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

301: L. (05) 25

ZSE Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation Journal for Sociology of Education and Socialization

23. Jahrgang / Heft 3/2003

Feb, 10d, 60, 25, 14

Schwerpunkt/Main Topic

Arbeitszeit, Elternzeit – Kinderzeit?

Working Time, Parent's Time – Childrens' Time?

Helga Zeiher

Einführung in den Themenschwerpunkt

Introduction to the Main Topic 227

Jürgen P. Rinderspacher

Arbeits- und Lebenszeiten im Wandel. Ansätze zu einer Politik der zeitstrukturellen Balance

Time Changes in Work and Private Life. Towards a Policy of Balanced Time Structures 236

Kerstin Jürgens

Die Schimäre der Vereinbarkeit. Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten

The Myth of Reconciliation. Family Life and the Flexibility of Labour. 251

Christina Klenner, Svenja Pfahl, Stefan Reuyß

Flexible Arbeitszeiten aus Sicht von Eltern und Kindern

Flexible Working Times Seen by Parents and Children 268

Beiträge

Jürgen Raithel

Riskante Verhaltensweisen im Jugendalter. Ein Literaturüberblick und eine lebensstilbezogene Forschungsperspektive

Risk Behavior During Adolescence. A Survey and Research Perspectives for Life Style 286

Maja Suderland

Bildung, Distinktion und Habitus. Überlebensressourcen in der sozialen Welt der nationalsozialistischen Konzentrationslager

Education, Culture, Distinction and Habitus. Resources for Survival in the Social World of German Concentration Camps 302

Rezensionen/Book Reviews

Sammelbesprechung

- A. Lange bespricht Bücher zum Thema „Väter“ 320

Einzelbesprechung

- J. Mierendorff über A. R. Hochschild „Work-Life-Balance“ 322

Aus der Profession/Inside the Profession

Tagungsbericht

- M. Rieger-Ladich über N. Luhmann: Das Erziehungssystem der Gesellschaft 326

Forschungspraxis

- Das aktuelle NRW-Kinderbarometer 328

Markt

- Ausschreibung: Förderpreis der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) 335

Veranstaltungskalender

- Internationales Seminar „Empirical Analysis of Labor Markets“ in Köln 335

5. Bundeskongress Soziale Arbeit in Kassel 336

- Vorschau/Forthcoming Issue* 336

Flexible Arbeitszeiten aus Sicht von Eltern und Kindern

Flexible Working Times Seen by Parents and Children

Erwerbstätige Eltern sind herausgefordert, Arbeitszeiten, Kinder- und Familienzeiten so auszubalancieren und zu koordinieren, dass ein funktionsfähiges alltägliches Zeitgefüge entsteht. In diesem Beitrag werden Ergebnisse von Interviews mit Eltern, deren Arbeitszeiten flexibel sind und die Arbeitszeitkonten führen, sowie von Interviews mit Kindern einiger dieser Eltern vorgestellt. Besonders im Blick sind Formen des „Time Sharing“ zwischen Müttern und Vätern als innovative Formen des Umgangs mit dem Zeitproblem. Es zeigt sich, dass flexible Arbeitszeiten nicht in allen Familien die gleichen Folgen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben; ihr Einfluss entsteht erst im Zusammenhang der jeweiligen Familiensituation und der Vorstellungen der Eltern von Familienleben und Kindheit. Trotz aller Differenzen werden einige übergreifende positive wie auch negative Auswirkungen erkennbar. Schlüsselwörter: Arbeitszeit, Familie, Vereinbarkeit, work-life-balance, time-sharing

Employed parents have to produce a time structure of their everyday life by balancing and co-ordinating working times and time for child care and family life. In the article, results of interviews with parents who work up to flexible time patterns and use work time accounts as well as of interviews with some of these parents' children are presented. A special focus is on "time-sharing" between mothers and fathers as an innovative way to deal with the time problem. It can be shown that flexible working times do not influence family time directly, rather they interact with the particular situation of a family and the parents' particular concept of family life and childhood. Thus in different families, flexible working time influences work-life-balance in different ways. In spite of the differences some overwhelming positive as well as negative consequences are revealed.

Keywords: working time, family, work-life-balance, time-sharing

1. Einleitung

Arbeitszeiten sind in den letzten Jahren zunehmend flexibilisiert worden und weichen immer häufiger in Dauer, Lage und Verteilung von der Normalarbeitszeit ab. Wie wirkt sich das auf die Zeit aus, die erwerbstätige Eltern und Kinder im Alltag miteinander haben? Hierzu gibt es in Deutschland bisher kaum Forschungsergebnisse (s. Jürgens in diesem Heft). Die sozialen Auswirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung auf das Alltagsleben von Familien werden zwar unterschiedlich bewertet, unstrittig ist jedoch, dass damit die Fähigkeit der Eltern zur Abstimmung und Absicherung von Familienleben verstärkt gefordert wird. Ob flexiblere Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie generell erleichtern oder erschweren, kann so allgemein nicht beantwortet werden. Antworten müssen auf Unterschiede in Arbeitszeitformen wie auch in familialen Bedingungen eingehen.

Im Projekt „Blockfreizeiten und Sabbaticals. Zeitverteilungsmuster im Spannungsverhältnis von Arbeitszeiten, Kinderzeiten und Familienzeiten“¹ sind wir der Frage nachgegangen, wie sich flexible, ungleichmäßig verteilte Arbeitszeiten auf das Alltagsleben von Familien mit Zweiverdiener-Elternpaaren auswirken. In Fallstudien haben wir Prozesse familialer Zeitabstimmung sowie zeitliche Ansprüche von Eltern und Kindern untersucht. Welche konkreten Balanceleistungen erbringen erwerbstätige Eltern, um Arbeits-, Kinder- und Familienzeiten zu einem funktionsfähigen Ganzen zusammen zu binden? Wie schafft sich jede Familie ihr alltägliches Zeitgefüge? Uns interessierte insbesondere, wie diese Eltern Zeiten für die Familie unter den Bedingungen flexibler Arbeitszeiten absichern, und inwiefern sie die Arbeitszeitflexibilität zugunsten ihrer Familie nutzen wollen und können.

Dazu haben wir 28 ausführliche Interviews mit abhängig Beschäftigten sowie zehn Interviews mit Kindern aus deren Familien geführt. Ergänzt wurden diese Interviews durch Interviews mit Expert/innen, eine quantitative Betriebsbefragung zur Verbreitung von Sabbaticals in Deutschland² und Sekundärauswertungen amtlicher Statistiken zu Einzelfragen. 24 Interviewpartner/innen unter den insgesamt 28 befragten Beschäftigten waren abhängig Beschäftigte mit einer vertraglichen Arbeitszeit von mindestens 30 Stunden in der Woche, lebten mit Kindern zusammen, verfügten über ein *Arbeitszeitkonto* und damit über die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten (mindestens gelegentlich) ungleichmäßig zu verteilen.

Die Interviews mit diesen Eltern bilden den Kern der Studie. Vier weitere Interviews mit drei Singles und einem Beschäftigten mit einem gleichgeschlechtlichen Partner ohne Kind wurden kontrastierend berücksichtigt. Die qualitativen Interviews mit den Eltern dauerten zwischen 60 und 180 Minuten und waren orientiert an den Verfahren des „episodischen Interviews“ (Flick, 1995) und des „problemzentrierten Interviews“ (Witzel, 1985, 2000). Der Zugang zu den Eltern erfolgte über sechs ausgewählte Betriebe: ein Krankenhaus, zwei Industriebetriebe (Süßwarenproduktion, Stahlerzeugung), einen Wohlfahrtsverband und zwei öffentliche Verwaltungen. Die meisten dieser Betriebe hatten sich schon seit längerem um eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bemüht. Sie können in dieser Hinsicht als eine positive Auswahl gelten. Das Altersspektrum der befragten Eltern reicht von 25 bis 55 Jahren, die meisten waren zwischen 30 und 49 Jahren alt. Es handelt sich um 14 Frauen und zehn Männer. 20 Befragte sind verheiratet, vier Mütter sind allein erziehend.

1 Das Projekt wurde zwischen 2000-2002 von Svenja Pfahl und Stefan Reuyß unter der Leitung von Christina Klenner am WSI in der Hans Böckler Stiftung durchgeführt und vom Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen und der Hans Böckler Stiftung finanziell gefördert (Klenner, Pfahl & Reuyß, 2002).

2 Diese repräsentative Befragung von Betrieben und Verwaltungen in Deutschland wurde im Rahmen einer Kooperation mit dem Institut zur Erforschung sozialer Chancen in Köln (ISO) durchgeführt. Das ISO Köln hat dazu in seine schriftliche Befragung zum betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagement auch Fragen zur Verbreitung von Sabbatical-Regelungen integriert.

Befragt wurden 15 Angestellte, sieben Arbeiter/innen und zwei Beamtinnen. Das berufliche Spektrum reicht von der angelernten Bandarbeiterin bis zur Ärztin, die Mehrheit der Interviewpartner/innen verfügt über eine mittlere berufliche Qualifikation als Facharbeiter (sechs Befragte) oder mittlere/r Angestellte/r (acht Befragte).

Ergänzend haben wir acht Mädchen und zwei Jungen im Alter von sechs bis 15 Jahren aus sechs dieser Familien jeweils etwa eine Stunde lang befragt. Acht Kinder besuchen die Grundschule, zwei das Gymnasium. Zentrale Themen der Kinderinterviews waren Zeitstrukturen, aktive Zeitgestaltung, Zeitbedürfnisse und Zeitwünsche der Kinder sowie die Sicht der Kinder auf die innerfamiliäre Abstimmung von Zeiten.

In diesem Beitrag wird zunächst dargestellt, wie sich mit der Einführung von Arbeitszeitkonten die Arbeitszeiten von Beschäftigten verändern. Anhand des empirischen Materials wird nachgezeichnet, wie in den untersuchten Familien Zeit organisiert und gestaltet wird, um ein alltagstaugliches Zeitgefüge herzustellen. Vertiefend wird anschließend das komplexe Zeitmanagement einer speziellen Gruppe doppelt erwerbstätiger Eltern vorgestellt. Abschließend wird über die Sicht der befragten Kinder auf flexible elterliche Arbeitszeiten berichtet.

2. Arbeitszeiten heute – veränderte Bedingungen für die Beschäftigten

In den letzten zwei Jahrzehnten kam es zu einem massiven Flexibilisierungsschub der Arbeitszeiten, der durch die Zunahme von Wochenendarbeit, Teilzeitarbeit, Gleitzeit, von Arbeit am Abend und in der Nacht sowie dem Ansteigen von Schichtarbeit gekennzeichnet ist. Nach der repräsentativen Arbeitszeitberichterstattung des ILO arbeiteten 1999 nur noch 15% aller abhängig Beschäftigten nach den Kriterien des Normalarbeitszeitstandards.³ Bei der Normalarbeitszeit handelt es sich in der Regel um eine Vollzeitbeschäftigung mit wöchentlicher Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden bei gleichmäßiger Verteilung von montags bis freitags (Bundesmann-Jansen, Groß & Munz, 2000). Nachdem zunächst die Flexibilisierung der Dauer und Lage der Arbeitszeit im Mittelpunkt stand, wird derzeit – insbesondere durch die Einführung von Arbeitszeitkonten – eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeiten auf der Zeitachse möglich gemacht. Dabei kann innerhalb festgelegter Grenzen die tatsächliche Arbeitszeit von der vereinbarten nach oben oder unten abweichen. Die so entstehende Differenz wird in Form von Zeitguthaben bei Mehrarbeit bzw. Zeitschulden bei geringerem Arbeitszeitvolumen auf einen Arbeitszeitkonto bilanziert. Die Guthaben bzw. Schulden können entsprechend der jeweiligen Kontenregelung zu einem späteren Zeitpunkt ausgeglichen werden. In der Praxis bedeutet dies, dass die Beschäftigten zum Teil länger und zu Zeiten arbeiten, die normaler Weise keine Arbeitszeiten sind. Sie haben dafür freie

3 Diese Fassung der Normalarbeitszeit ist allerdings als zu restriktiv kritisiert worden, da sowohl Gleitzeitarbeit als auch gelegentliche Mehrarbeit, traditionelle Schichtarbeit sowie Teilzeitarbeit nach der Definition des ILO nicht zur Normalarbeitszeit gezählt werden (Vgl. Kurz-Scherf, 1995; Wagner, 2000).

Zeiten, wenn andere Beschäftigte mit traditioneller Arbeitszeitlage arbeiten müssen. Je nach Kontenform und Kontoführung reicht ein solcher Zeitausgleich von einzelnen freien Stunden bis zu mehrmonatigen Freiphasen.⁴ Einzelne in die Arbeitswoche eingestreute freie Tage sind in der Praxis zum Beispiel als „Gleittage“ oder „Arbeitszeitverkürzungstage“ bekannt. Teilweise bieten die Kontenregelungen auch die Möglichkeit zu „Blockfreizeiten“, bei denen mehrere Tage am Stück frei genommen werden können. Wird längerfristig auf einem Arbeitszeitkonto Zeit angespart, kann die Arbeitszeit auch in einer längeren erwerbsarbeitsfreien Zeitphase, dem „Sabbatical“ oder „Sabbatjahr“ (auch „Langzeiturlaub“ genannt) ausgeglichen werden.⁵

Mit Arbeitszeitkonten hat sich ein „tiefgreifender Modellwechsel“ (Seifert, 2001) in der Arbeitszeitgestaltung vollzogen, der die Spielräume für eine flexible Arbeitszeitverteilung vergrößert. Allein zwischen 1998 und 2001 hat sich der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten fast um die Hälfte erhöht: Während 1998 erst 19% der Betriebe Arbeitskonten eingeführt hatten, waren es 2001 29% der Betriebe. Und während 1998 für 33% der Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto geführt wurde, erhöhte sich der Anteil 2001 auf 40% aller abhängig Beschäftigten (Bauer, Groß, Munz & Sayin, 2002; Bundesmann-Jansen, Groß & Munz, 2000).

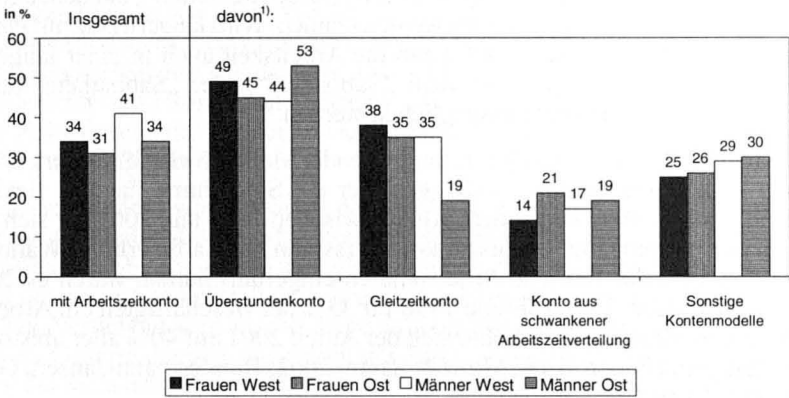
Die von uns befragten Eltern arbeiten ausnahmslos in Betrieben, in denen Arbeitszeitkonten für die Beschäftigten geführt werden. Alle Eltern verfügen über ein solches Konto. Die Konten dienen dem Ausgleich für geleistete Arbeit am Wochenende (Krankenhaus, Industriebetrieb) oder für saisonbedingt verstärkt anfallende Überstunden (Wohlfahrtsverband, Kreisverwaltung), zum Teil sind sie Bestandteil der geltenden Gleitzeitregelung (Kreisverwaltung, Wohlfahrtsverband, Verwaltung) oder Teil eines voll kontinuierlichen Schichtmodells (Industriebetrieb). Diese Vielfalt der Kontenformen ist typisch für Arbeitszeitkonten in Deutschland (vgl. Schaubild 1). Am verbreitetsten sind „Überstundenkonten“, auf denen Mehrarbeit angesammelt und in Freizeit ausgeglichen wird. An zweiter Stelle stehen „Gleitzeitkonten“, bei denen der tägliche Arbeitsbeginn und das tägliche Arbeitsende innerhalb gewisser Spannen selbst bestimmt werden kann. In den letzten Jahren sind verstärkt „Konten aus schwankender Arbeitszeitverteilung“ eingeführt worden, bei denen die tatsächliche und vertragliche bzw. tarifliche Arbeitszeit nur innerhalb eines längeren Zeitraums deckungsgleich sind. Innerhalb dieser Zeiträume (z.B. ein Jahr) kann die tatsächliche Arbeitszeit von der vertraglichen bzw. tariflichen nach oben oder unten abweichen. Daneben gibt es noch „Sonstige Kontenmodelle“, wie zum Beispiel Ansparkonten, die eine längere Freistellung (Sabbatical) während der Erwerbsbiographie ermöglichen oder Konten, auf denen Stunden für

4 Zur genauen Funktionsweise vgl. Seifert (2001), zur Darstellung einzelner Modelle sowie Regelungsmodi vgl. Klenner & Seifert (1998).

5 Neben dem Ansparen von Überstunden werden Sabbaticals vor allem durch eine vorübergehende Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit, bei unvermindert geleisteter Arbeitszeit ermöglicht. So wird beispielsweise über einen Zeitraum von 12 Monaten kontinuierlich ein Entgelt von 75% des Vollzeitentgelts bezahlt, neun Monate werden vollzeitig gearbeitet (Ansparphase), die restlichen drei Monate des Jahres sind dann frei (Freiphasen).

Altersteilzeitmodelle angespart werden, die dann ein früheres Ausscheiden aus dem Erwerbsleben unterstützen.

**Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten nach Kontenformen
In Prozent aller abhängig Beschäftigten (1999)**



Quelle: Bundesmann-Jansen, Groß & Munz, 2000, S.124

WSI

3. Vor- und Nachteile flexibler Arbeitszeiten für Eltern

Die Arbeitszeiten der Eltern sind ein wichtiger Taktgeber für die Zeitgestaltung von Familien, doch bestimmen sie die Gestaltung der familialen Zeiten weder allein noch unmittelbar. Neben den Arbeitszeiten haben weitere Bedingungen Einfluss auf die gemeinsame Lebensführung der Familie und auf die familiäre Zeitgestaltung. Dazu gehören das jeweilige Paar- und Familienkonzept, das Konzept der Eltern von Kindheit und Erziehung, die außerfamilialen Betreuungsmöglichkeiten der Kinder und auch räumliche und infrastrukturelle Bedingungen des Wohnumfeldes. Diese Faktoren bilden ein ineinander greifendes Geflecht von Bedingungen und Ansprüchen für das Zusammenleben, das wir als familiales Grundarrangement bezeichnen. Die Erwerbsarbeitszeiten der Eltern spielen dabei eine besonders wichtige Rolle, wirken aber nicht unmittelbar. Sie werden vielmehr im Zusammenhang des familialen Grundarrangements erst noch „übersetzt“. Daher muss die Frage, wie sich Arbeitszeitkonten, Samstagsarbeit, Überstunden oder andere flexible Arbeitszeiten auf die familiäre Zeitgestaltung auswirken, für unterschiedliche Familien mit verschiedenen familialen Grundarrangements differenziert beantwortet werden. Es ist durchaus möglich, dass Arbeitszeiten, die auf den ersten Blick als „familienunfreundlich“ erscheinen, in der einen Familie relativ unproblematisch verarbeitet werden, während solche, die im allgemeinen als relativ „harmlos“ angesehen werden, das Familienleben und die Versorgung der Kinder nachhaltig stören können. Bei Alleinerziehenden mit vollzeitiger oder vollzeitharer Erwerbstätigkeit, in Familien, in denen beide Eltern vollzeitig oder vollzeithar arbeiten, wenn ein Kind behindert ist oder auch bei sehr langen Wegezeiten ist das Zeitgefüge des Alltags besonders angespannt. Arbeitszeitveränderungen können sich dann dramatisch auf den Familienalltag auswirken. Der Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen sowie deren eingeschränkte Betreuungszeiten – auf die wir hier nicht eingehen – vergrößern die Schwierigkeiten erheb-

lich. Solche Familien sind auf planbare und eher gleichmäßige Verteilung von Arbeitszeiten besonders angewiesen. Die möglichen Vorteile einer ungleichmäßigen Arbeitszeitverteilung, etwa im Rahmen von Arbeitszeitkonten, können sie manchmal gar nicht in Anspruch nehmen.

Fast alle von uns befragten Eltern können ihre Arbeitszeitverteilung dank der Zeitkonten besser an die Zeitbedarfe der Familie anpassen. Ziel der Beschäftigten mit Kindern ist eine Art „flexible Stabilität“ in der Arbeitszeitgestaltung. Dank ihrer Arbeitszeitkonten verfügen sie über die Möglichkeit zu einer stärker selbst verfügten Variabilisierung von Arbeitsbeginn und -ende und über die Möglichkeit, sich bei Bedarf kurzfristig freie Stunden oder Tage zu nehmen, sofern dem keine betrieblichen Belange entgegen stehen.

Frau Talbaum, Mutter einer einjährigen Tochter, die als Facharbeiterin in einem Industriebetrieb Vollzeit arbeitet, sammelt die bei ihr saisonbedingt anfallenden Überstunden mitunter zu größeren Zeitguthaben an, die sie dann in kleineren Freizeiteinheiten wieder entnimmt. Sie findet ihr Arbeitszeitkonto „sehr praktisch. Man hat immer ein bisschen Spielraum, wenn denn wirklich mal was ist“.

Die untersuchten Eltern setzen flexible Arbeitszeiten und die damit verbundenen eigenen Gestaltungsspielräume für zweierlei Ziele ein. Einerseits geschieht das zur Etablierung eines regelmäßigen zeitlichen Grundmusters, um gleich bleibende familiäre Zeitbedürfnisse und Gewohnheiten überhaupt erst abzusichern. Manche Eltern beginnen im Rahmen von Gleitzeit morgens möglichst früh mit der Arbeit, um nachmittags möglichst zeitig nach Hause zurückzukehren. Einige kommen gezielt später zur Arbeit, da sie ihre Kinder morgens mit dem Auto zur Schule zu fahren. Andere nutzen Gleitzeit, um zum Mittagessen mit den Kindern nach Hause zu gehen. Flexible Arbeitszeiten machen es auch möglich, Kinder von und zu Aktivitäten zu begleiten, die an verschiedenen Wochentagen zu je eigener Zeit stattfinden.

Frau Wiese, allein erziehende Mutter eines neunjährigen Sohnes, beendet ihre Vollzeittätigkeit in einer Verwaltung zu wechselnden Zeiten, die abgestimmt sind auf die Termine ihres Sohnes. Donnerstags nutzt sie die Gleitzeit, um etwas früher zu gehen und den Sohn vom Klavierunterricht abzuholen, mittwochs arbeitet sie länger und holt danach den Sohn vom Taek-Won-Do-Kurs ab.

Andererseits nutzen Eltern flexible Arbeitszeiten, um auf wechselnde und besondere Zeitbedarfe der Kinder spontan reagieren zu können. Bedarf dafür entsteht etwa, weil der Kindergarten überraschend wegen „Läusealarm“ geschlossen hat oder kurzfristig wichtige Termine eingehalten werden müssen.

Frau Nelken: „Dem Jungen ist die Zahnspange durchgebrochen. ... Und dann die Termine so zu legen, dass die Spange hingebraucht werden muss und wieder abgeholt werden kann und repariert ... Und da ist das wieder günstig, um auf die Arbeitszeit zu kommen, dass man eben flexibel hier ist.“

Auch bei kurzfristiger Erkrankung der Tagesmutter oder Terminen in der Schule, wie z.B. Elternsprechtagen, entlastet es Eltern, wenn sie spontan auf Zeitguthaben ihres Arbeitszeitkontos zurückgreifen können, um sich frei zu nehmen:

Frau Schlehe berichtet, wie sie kurzfristigen Unterrichtsausfall ihrer behinderten 16-jährigen Tochter aufgrund von Schulkonferenzen auffängt: „... dann muss ich mich mit meinem Mann absprechen ... dann fluche ich drei bis vier Mal und dann wird überlegt, nimmst du frei oder ich?“

Zeitguthaben werden von Eltern auch dafür genutzt, an einem Sportereignis des Kindes oder an einer Theateraufführung, an der es mitwirkt, teilzunehmen. Auch wenn das Kind etwa bei Schulwechsel, bei Streit mit Klassenkameraden oder bei Liebeskummer besondere Zuwendung braucht, können Eltern im Rahmen ihrer Arbeitszeitkonten darauf reagieren:

Frau Wiese: „Ja, das ist auch schon mal vorgekommen, dass die Schule angerufen hat, dass ich dann mal hin musste. Ja. Das habe ich dann auch gemacht ... Wenn jetzt da ein kleines Drama, ja, und dann musste ich dann dahin.“

Auch bei längerfristigen besonderen Betreuungsbedarfen von Kindern können Beschäftigte auf ihre Arbeitszeitkonten zurückgreifen. Für Phasen der Ein- oder Umschulung, Umzug der Familie, Trennung/Scheidung der Eltern, längerfristige Schulprobleme oder soziale Schwierigkeiten der Kinder nutzen Eltern gern Blockfreizeiten und/oder längerfristige Auszeiten („Sabbaticals“):

Frau Wiese hat ein vierwöchiges Sabbatical mit vier Wochen Sommerurlaub kombiniert, als ihr Sohn eingeschult wurde. Denn die Ferien des Kindergartens begannen bereits acht Wochen vor dem Einschulungstermin. „Und das war einfach ein bisschen sehr lang. Und der Hort hatte auch zum Teil geschlossen.“

Vor allem die mehrwöchigen „Betreuungslücken“ in Schulferien oder Schließzeiten in Kindergärten stellen ein besonderes Problem dar. Das trifft für nahezu alle befragten Eltern zu. In einer überraschend großen Zahl der befragten Familien mit zwei erwerbstätigen Elternteilen nehmen Vater und Mutter nacheinander oder zumindest versetzt Urlaub, um die gesamte Ferienzeit der Kinder abzudecken.

So auch bei Familie Ginster: „Wir haben keinen gemeinsamen Urlaub ... Es geht nicht anders ... Also man hat beschränkte Urlaubszeiten. Sechs Wochen müssen abgedeckt werden ... Kindergartenzeit ist ja noch eine schöne Zeit, die haben ja nur drei Wochen zu ... Aber sechs Wochen. Und dann geht das nicht anders: Der eine nimmt die ersten drei Wochen, der andere nimmt die letzten drei Wochen.“

Nicht alle erwerbstätigen Eltern können die Möglichkeiten ihrer Arbeitszeitkonten wirklich ausschöpfen. Gerade allein erziehenden Eltern mit streng durchgeplantem Familienalltag ist es kaum möglich, zusätzlich zur regulären Arbeitszeit noch Stunden vorzuarbeiten und eigentlich dringend benötigte Zeitguthaben anzusammeln:

Frau Kiefer, Büroangestellte mit 28,5 Stunden/Woche, würde ihr Arbeitszeitkonto gerne intensiver nutzen. Ihre Kinder (sieben und zehn Jahre), kommen nach Besuch der Schulrandbetreuung bereits gegen 13.30 Uhr nach Hause. Frau Kiefer arbeitet nur bis 14.15 Uhr, denn sie möchte die Töchter nicht mehr als eine Stunde allein lassen. Frau Kiefer dürfte im Gegenzug für angesammelte Zeitguthaben einen ganzen freien Tag im Monat in Anspruch nehmen. Das gelingt aber nicht immer, weil sie wegen der Töchter nur wenige Minuten am Tag länger arbeiten kann. „Und das sind auch Tage ... da mache ich einen Arztbesuch, da erledige ich irgendeinen Behördengang oder sonstige Dinge. Also die sind für mich eigentlich sehr wichtig. Und ich bin dann also schon traurig, wenn ich diesen Tag irgendwie nicht herausgearbeitet kriege ...“ Gelegentlich nutzt sie Nachmittage, an denen ihre Töchter eigene Termine haben,

um nachmittags in den Betrieb zurückzukehren und einige Stunden vorzuarbeiten. Trotzdem reicht der Zeitpuffer des Arbeitszeitkontos nicht: „Also morgen ist zum Beispiel ein Kindergeburtstag ... Morgen habe ich frei. Auf Überstunden, die ich aber noch gar nicht alle zusammen habe ... ich habe jetzt zwei Überstunden, brauche aber für den Tag fünf Stunden und 47 [Minuten], das heißt also, ich mache morgen Minus ... Wenn man Geburtstag hat, da weiß man es ... vorher. Aber es kann auch irgendwas anderes sein, ein Arzttermin plötzlich, und schon muss man wieder früher gehen. Und dann muss man halt gucken, wie kommt man wieder an diese Stunden?“

Auch wenn fast alle von uns befragten Eltern einer flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten grundsätzlich aufgeschlossen gegenüber stehen, unterscheiden sie klar zwischen einer selbst gewählten Flexibilisierung und einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im betrieblichen Interesse. Befragte Eltern berichten, wie letztere mit dem familialen Zeitbedarf in Konflikt kommen kann. Arbeitszeiten am Abend oder am Samstag vertragen sich nicht mit den begrenzten Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und oft nur schlecht mit den Bedürfnissen der Kinder nach regelmäßigen gemeinsamen Zeiten mit den Eltern. Belastungen entstehen für Eltern durch schlecht planbare Überstunden sowie dann, wenn das tägliche Arbeitsende vom Arbeitsanfall abhängt und deshalb schlecht vorhersehbar ist. Die wechselnde Lage der Arbeitszeiten, vor allem Spätschichten, sind insbesondere für allein erziehende Eltern problematisch. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass flexible Arbeitszeiten familiäre Rhythmen und eine gleichmäßige Alltagsgestaltung dann besonders stören, wenn sie sich kurzfristig und gegen den Willen der Eltern ändern und „privat“ empfundene Zeiträume besetzen. Solche Formen der Arbeitszeitflexibilität stellen einen besonders tiefen Eingriff in das familiäre Zeitgefüge dar, und zwar ganz besonders, wenn Arbeitszeiten in den späten Nachmittag, den Abend und das Wochenende eindringen, also in die üblichen Familienzeiten. Es bedarf dann großer Bereitschaft zur Abstimmung innerhalb der Familie und auch mit externen Betreuern. Eltern beschreiben zeitliche Möglichkeiten und Grenzen der Hilfe von Großeltern, Verwandten oder Freunden:

Das Kind der in regelmäßigen Schichten arbeitenden Frau Talbaum wird bis spätestens 17 Uhr von deren nichterwerbstätigen Schwester betreut, die sich danach aber um ihre eigene Familie kümmern muss. Herr Talbaum arbeitet im Einzelhandel täglich bis mindestens 19 Uhr. Bisher gelang es Frau Talbaum, nur in der Frühschicht eingesetzt zu werden, doch wenn diese Regelung demnächst ausläuft und sie auch wieder Spätschicht arbeiten muss, „dann habe ich echt ein Problem ... dann hab ich keinen, der das Kind ins Bett bringt.“

Die allein erziehende Frau Pappel, als höhere Angestellte bei einem Wohlfahrtsverband mit 75% teilzeitbeschäftigt, holt ihren achtjährigen Sohn Philip gewöhnlich auf dem Rückweg von der Arbeit um 16 Uhr zu Fuß vom Hort ab. Da der Hort spätestens um 16.30 Uhr schließt, kann sich Frau Pappel größere Schwankungen ihres Arbeitsendes an den Werktagen nicht erlauben. Zudem möchte sie möglichst pünktlich kommen, um diese Stunden am Nachmittag gemeinsam mit ihrem Sohn zu verbringen. Sofern Überstunden notwendig sind, legt sie sich diese, da sie in der Arbeitseinteilung über die Woche relativ autonom ist, bewusst auf den Freitag Nachmittag oder zieht dafür sogar den Samstag Vormittag in Betracht: „...dann nutze ich das auch manchmal, um mal was

weg zu arbeiten, wofür ich längere Zeit brauche oder so.“ Denn zu diesen Zeiten wird Philip von den Großeltern betreut oder besucht seinen Vater.

Abhängig beschäftigte Eltern sind den betrieblichen Zeitwünschen nicht nur passiv ausgeliefert.⁶ In den Interviews wird deutlich, wie die Eltern sich darum bemühen, betriebliche Arbeitszeitvorgaben und Familienzeiten aktiv miteinander auszubalancieren, indem sie sowohl die Zeitgestaltung der Familie an sich ändernde Arbeitszeiten anpassen, als auch Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeiten nehmen, um sie mit Familienzeiten passfähig zu machen. Viele der befragten Eltern versuchen, in die regulären Arbeitszeitaushandlungsprozesse im Team oder der Abteilung auch eigene Zeitinteressen einzubringen.

Herr Drescher, vollzeiterwerbstätig und Vater einer zweijährigen Tochter, arbeitet im Krankenhaus in einer Abteilung, in der die Dienstpläne in enger gegenseitiger Abstimmung gemeinsam von den Kolleg/innen festgelegt werden. Er konnte für sich eine individuelle Regelung aushandeln, die es ihm erlaubt, jeweils an Diensttagen seinen Dienst fast zwei Stunden früher als üblich zu beenden, um an diesem Tag zwischen 15 und 17 Uhr seine Tochter zu ihrer Spielgruppe zu begleiten.

Eltern sind durchaus bereit, sich auf die vom Betrieb gewünschte Flexibilität einzulassen und gewünschte Überstunden zu akzeptieren, wenn sie es in der Familie einrichten können. Im Gegenzug zu der vom Betrieb gewünschten Flexibilität, haben sie aber auch klare Vorstellungen von einer kind- oder familienorientierten Flexibilität, die sie dann ebenfalls verwirklicht sehen möchten:

Frau Ginster kritisiert die Position ihres männlichen Vorgesetzten: „Ach eine halbe Stunde ist ja nichts, Sie können ja mal eine halbe Stunde länger machen.“ Die haben aber gar nicht das Bewusstsein, dass eine halbe Stunde tödlich sein kann mitunter ... Also, wenn man dem Kind sagt: ‚Ich hole dich um 12 Uhr ab ... und man kommt eine halbe Stunde später, weil der Chef irgendwas hatte, und das Kind sitzt eine halbe Stunde, zwar betreut, aber alleine da. Das ist eine ganz schreckliche Situation für ein Kind. Und dieses Wissen, dieses Feingefühl haben manche Chefs nicht.“ Frau Ginster bemüht sich dann doch, darauf einzugehen: „Ich kann es versuchen. Ich frage die Schwiegereltern, ich frage meine Freundin. Und wenn erst da keiner aufpassen kann, dann muss ich ihm eine Abfuhr erteilen ... Dann sage ich: ‘Chef, tut mir leid, ich kann nicht aus den und den Gründen.““

Voraussetzung für die von den Eltern oft als „Geben und Nehmen“ bezeichneten Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über Arbeitszeitänderungen ist, dass sie über ausreichende Möglichkeiten der Kinderbetreuung verfügen bzw. auf flexible Betreuungspersonen aus ihrem sozialen Netzwerk zurückgreifen können.

6 Dieses Ergebnis unserer explorativ angelegten Befragung wird gestützt durch die für ganz Deutschland repräsentativen Untersuchungsergebnisse von Bundesmann-Jansen, Groß & Munz (2000, S.166). 40% der 1999 von ihnen befragten abhängig Beschäftigten sehen den hauptsächlichen Zweck der Führung von Arbeitszeitkonten zwar darin, dass sich die Arbeitszeiten damit besser an die betrieblichen Bedürfnisse anpassen lassen. Aber je rund ein Drittel der Befragten betrachtet die Anpassung der Arbeitszeit an außerberufliche Erfordernisse (34%) bzw. an persönliche Bedürfnisse (33%) subjektiv als vorrangigen Zweck von Arbeitszeitkonten.

Herr Chemnitz: „... wenn ich jetzt Verfügungsschichten machen möchte oder der Meister kommt an und sagt : ‚Verfügungsschicht!‘ ... Dann muss ich erst mal gucken ... Erst mal die Frau anrufen: ‚Klappt es bei dir?‘ Und dann muss ich erst noch mit der Tagesmutter sprechen, klappt es da? Wenn es da klappt, dann kann ich zusagen.“

3. „Time Sharing“ – Zeitversetzte Kooperation der Eltern bei der Kinderbetreuung

Außer Haus erwerbstätige Mütter oder Väter haben nicht rund um die Uhr Zeit für ihre Kinder. Es braucht also immer Betreuung durch mindestens eine weitere Person – dem zweiten Elternteil, Großeltern und andere Verwandte, Freunde oder Nachbarn – oder durch Betreuungseinrichtungen. Nur in fünf der 24 untersuchten Familien werden die Kinder ausschließlich durch die eigenen Eltern betreut, da ein Elternteil nicht erwerbstätig ist oder sich in Elternzeit befindet. In den anderen Familien werden die Kinder fast ausnahmslos *sowohl* durch öffentliche Betreuungsinstitutionen (Krippe, Kindergarten, Schule, Hort) *als auch* ergänzend durch Personen aus dem sozialen Netzwerk betreut. Solche Netzwerke setzen sich aus unterschiedlichen Personen(gruppen) zusammen: Großeltern, Eltern von Freunden der Kinder, andere Verwandte, Freunde der Eltern, Nachbarn oder bezahlte Babysitter. Nur drei der befragten Familien nutzen soziale Netzwerke gar nicht, zwölf Familien stützen sich überwiegend auf eine Person(engruppe) aus dem Netzwerk, während neun Familien auf Betreuungsleistungen von unterschiedlichen Personen(gruppen) des Netzwerkes zurückgreifen. Dass ungewöhnliche und wechselnde Arbeitszeiten die Sicherung der Kinderbetreuung komplizieren, ist oben bereits dargestellt worden. Die Komplexität der von den Eltern im Alltag kombinierten einzelnen „Betreuungsbausteine“ macht deutlich, welche Abstimmungsleistungen Eltern zur Sicherung der Kinderbetreuung erbringen müssen, wenn sich ihre eigenen Arbeitszeiten verschieben.

Die Mehrheit aller erwerbstätigen Eltern in Deutschland bewältigt die Abstimmung zwischen Familie und Beruf weiterhin traditionell, indem ein Ehepartner – fast immer die Frau – das Arbeitszeitvolumen auf Teilzeit reduziert oder gar nicht erwerbstätig ist. Fast die Hälfte der Frauen aus Paarhaushalten mit Kindern zwischen drei und zehn Jahren war im Jahr 1996 in Westdeutschland nicht erwerbstätig (43%), ein Drittel von ihnen teilzeiterwerbstätig (33%) und nur 11% haben Vollzeit gearbeitet.⁷ Die Frauen gleichen die langen Arbeits-

⁷ Diese Daten beruhen auf Berechnungen des WSI in der Hans Böckler Stiftung und basieren auf dem Sozio-ökonomischen Panel (Ludwig, Schlevogt, Klammer & Gerhard, 2001, S. 230ff.). Ähnliche Ergebnisse erbrachte eine telefonische Befragung von 3.000 Müttern mit kleineren Kindern durch das IAB im Jahr 2000: Nur 5% der Frauen aus Westdeutschland mit Kindern unter 3 Jahren arbeiten Vollzeit. Mütter von Kindergartenkindern (3-6 Jahre) arbeiten zu 10% und Mütter von Grundschulkindern zu 16% in Vollzeit. Vier Fünftel aller Mütter in Westdeutschland gehen nach der Geburt zunächst in Erziehungsurlaub (jetzt: „Elternzeit“). Fast die Hälfte der Mütter von Kindergarten- oder Grundschulkindern arbeitet Teilzeit (43% bzw. 48%), ein Drittel dieser Mütter ist nicht erwerbstätig (39% bzw. 33%) (Engelbrech & Jungkunst, 2001).

zeitbelastungen ihrer Männer aus, indem sie sich flexibel den Zeitbedürfnissen der Kinder und des Partners anpassen.

Flexible Arbeitszeiten können von Zweiverdiener-Elternpaaren, die beide erwerbstätig sind, aber auch dazu genutzt werden, um stärker versetzt zu arbeiten und so die Kinder abwechselnd zu versorgen und zu betreuen.⁸ Dieses Modell wird von uns als „Time Sharing“ von Eltern bezeichnet und in der Literatur auch als „Co-parenting“ (Fthenakis & Minsel, 2002) diskutiert. Unter den von uns befragten Eltern befinden sich zwei Paare, in denen sich die vollzeitbeschäftigten Partner die Zeiten für die Kinder relativ gleichmäßig aufteilen und dementsprechend auch ihre eigenen Arbeitszeiten auf die Zeiten der Kinderbetreuung abstimmen. Diese Eltern streben Gleichwertigkeit der Partner in der je eigenen, subjektiv bedeutungsvollen Berufstätigkeit und gleichzeitig eine gerechte Arbeitsteilung in der Familie an.⁹ Eine echte Gleichverteilung des Zeiteinsatzes für die Kinder findet sich bei den von uns befragten Familien dort, wo beide Elternteile auch tatsächlich gleich viel Erwerbsarbeit leisten. In weiteren fünf Familien praktizieren Eltern deutliche Ansätze von „Time Sharing“, ohne dass die Väter sich dort in strengem Sinne paritätisch beteiligen. Auch diese Väter wirken aber gezielt auf ihre Arbeitszeiten ein, um sich überdurchschnittlich an der Betreuung der Kinder zu beteiligen. In drei dieser fünf Familien arbeitet ein Elternteil Teilzeit oder befindet sich in Elternzeit.

Herr Chemnitz ist Facharbeiter in einem vollkontinuierlichen Wechselschichtsystem mit sehr unterschiedlichen Arbeitszeitlagen. Er arbeitet jeweils zwei Tage in Früh-, Spät- und Nachtschicht und hat anschließend vier Tage frei. In den ersten zwei Lebensjahren der Tochter wechselte sich seine Vollzeittätigkeit mit der dazu passend gelegten Teilzeitarbeit seiner Frau zeitlich ab: „... ich kam von der Frühschicht um 14 Uhr, sie ist von 14 bis 17 Uhr arbeiten gegangen ... Bei Mittagschicht ist sie von 8 bis 12 Uhr arbeiten gegangen, und danach bin ich arbeiten gegangen. Bei Nachtschicht bin ich aufgestanden um 13 Uhr, dann ist sie arbeiten gegangen bis 17 Uhr.“ Inzwischen arbeitet auch Frau Chemnitz Vollzeit, und zwar täglich von 8 bis 16 Uhr in einem Werbebüro. Die Tochter ist sechs Jahre alt, besucht einen Ganztagskindergarten, und eine Tagesmutter ist in das Arrangement einbezogen. Die Arbeitsteilung der Eltern erfolgt abhängig von Herrn Chemnitz' Schichtplan. An den meisten Tagen holt Herr Chemnitz seine Tochter nachmittags vom Ganztagskindergarten ab, außer an den Tagen mit Spätschicht, wenn er von 14 Uhr bis 22 Uhr arbeitet. Dann übernimmt seine Frau diese Aufgabe. Zu diesem Zweck muss sie ihren Arbeitsplatz

8 Aufgrund unserer gezielten Auswahl von Zweiverdiener-Elternpaaren befinden sich unter den von uns befragten Familien nur fünf, in denen die Ehefrau nicht erwerbstätig ist, in einer sechsten arbeitet die Frau Teilzeit. In zwei der von uns befragten Familien arbeiten dagegen die Ehemänner Teilzeit oder sind nicht erwerbstätig. In 12 befragten Familien arbeiten beide Partner Vollzeit.

9 „Time Sharing“ bei der Kinderbetreuung ist allerdings nicht gleichbedeutend mit einer völlig partnerschaftlichen Teilung der Haus- und Familienarbeit – wenn es aber doch eine Art „Brücke“ dorthin zu sein scheint. Die befragten Väter, die mehr kindbezogene Betreuungs- und Versorgungsleistungen übernehmen, leisten zugleich auch mehr Hausarbeit als die anderen Väter.

30 Minuten früher als üblich verlassen. Diese Arbeitsstunden holt Frau Chemnitz entweder durch abendliche Überstunden an den freien Tagen ihres Mannes oder durch gelegentliche Arbeit am Wochenende nach. Herr Chemnitz versorgt die Tochter zudem morgens vor dem Kindergarten und bringt sie gegen 8.30 Uhr dort hin, außer wenn er Früh- oder Nachtschicht hat, dann wiederum übernimmt dies erst seine Frau und anschließend die Tagesmutter. Da er an allen Tagen, außer den Spätschichttagen, länger mit seiner Tochter zusammen ist als seine Frau, ist Herr Chemnitz die Hauptbetreuungsperson für seine Tochter. Auch seine freien Tage verbringt er so weit wie möglich mit ihr.

Paare, die „Time Sharing“ betreiben, streben danach, Zeitmuster aus Erwerbsarbeit und Familienleben möglichst weitgehend abzustimmen. Beide Elternteile federn die arbeitsbedingte Abwesenheit des jeweils anderen Elternteils ab. Die Alltagsorganisation der untersuchten Familien wird durch diese zeitlich versetzte Verschränkung von Arbeitszeiten und Betreuungszeiten sehr komplex:

Herr Linde ist vollzeitnah als höherer Verwaltungsangestellter tätig, seine Frau ist vollzeitbeschäftigte Lehrerin. Sie haben eine 15-jährige Tochter und zwei Söhne im Alter von einem und sechs Jahren. Der sechsjährige Leo besucht bis 16.30 Uhr eine Ganztagschule, der einjährige Lasse wird täglich von 8 Uhr bis 14.30 Uhr in einer Krippe betreut. Herr und Frau Linde sind abwechselnd für die nachmittägliche Betreuung der Kinder und den Haushalt zuständig. Dazu hat Herr Linde seine Arbeitszeit leicht reduziert (auf 35 Stunden pro Woche) und arbeitet im Rahmen seiner Gleitzeit montags, mittwochs und freitags nur bis 14.30 Uhr. Er holt dann Lasse aus der Krippe und Leo von der Schule ab. Dienstags und donnerstags arbeitet er bis 17 Uhr und Frau Linde übernimmt Kinderbetreuung und Haushalt. Die Unterrichtsvorbereitung verschiebt sie an diesen Tagen in die Zeit nach dem Abendessen. Jeder begleitet einmal in der Woche Leo zum Fußballtraining. Herr Linde bringt zudem morgens die Söhne zur Krippe bzw. Schule und nimmt auch Laura im Auto mit, da sie ihre Schule direkt neben seiner Arbeitsstätte liegt. „Und sie kommt auch mittags manchmal zum Essen ... in die Kantine.“

Die Zeiten beider Partner müssen beim „Time-Sharing“ passgenau ineinander greifen, so dass sich beide Partner auf Absprachen miteinander verlassen können. Oft genug ist ein termingenaues Übergeben der Kinder notwendig, das Herr Linde als „fliegenden Wechsel“ beschreibt. Dies schränkt die Möglichkeit ein, sich am Arbeitsplatz auf kurzfristige Zeitänderungen, vor allem Überstunden, einzulassen. Und es macht nötig, dass Arbeitgeber dies nicht nur akzeptieren, sondern Arbeitszeitverteilungsmuster zulassen, die gewünscht werden, um zu Hause Familienzeiten zu organisieren. „Time Sharing“-Eltern möchten flexible Arbeitszeiten produktiv für ein gemeinsames Familienleben neben der Erwerbstätigkeit nutzen, sind aber auch auf Planbarkeit und eine gewisse Stabilität der Arbeitszeitmuster angewiesen. Zugleich können Eltern die Versorgung ihrer Kinder sowie deren Termine besser absichern, wenn dafür zwei verantwortliche Personen zur Verfügung stehen.

„Time Sharing“ ist ein Modell familialer Arbeitsteilung, das nicht nur auf extern verursachte Arbeitszeitnöte antwortet, sondern von egalitären Paar- und Familienkonzepten von Eltern ausgeht. Die Väter, die am „Time Sharing“ mit ihren Partnerinnen interessiert sind, sind „neue Väter“ (Fthenakis & Minsel, 2002), die intensiv am Leben ihrer Kinder beteiligt sein möchten.

Herr Chemnitz: „Ich bin ja nicht nur als Erzeuger da, sondern auch als Vater.“

Herr Linde bedauert es, dass er an zwei Tagen erst gegen 18 Uhr nach Hause zurückkehren kann: „... dann sind die Kinder quengelig, also zumindest der Kleine. Dann erlebe ich den nur noch etwas müde und heulend, dann macht er keinen Spaß mehr.“

Inwiefern Vorstellungen von gleichwertiger Partnerschaft auch zurück in die Ökonomie wirken und unter welchen Bedingungen dies möglich ist, kann hier nicht diskutiert werden (s. Rinderspacher in diesem Heft). Als bedeutungsvoll erweist sich allerdings, dass die „Time Sharing“-Väter ihre Familienverpflichtungen im Betrieb geltend machen, wenn Arbeitszeiten ausgehandelt werden. Wenn Herr Chemnitz gegen kurzfristige Arbeitszeitänderungen auch mit dem Hinweis protestiert, dass er an diesem (eigentlich arbeitsfreien) Tag schon zum Plätzchenbacken im Kindergarten eingeteilt ist, greift dies nicht nur in die Arbeitszeitgestaltung ein, sondern verändert langsam auch die Sensibilisierung und Diskussionskultur in den Betrieben gegenüber familialen Belangen. Bisher treffen die Vorreiter in den Betrieben noch auf viel Widerstand. Dies könnte sich in der Zukunft ändern, wie die hoffnungsvoll stimmenden Erfahrungen von Herrn Chemnitz nahe legen:

„Am Anfang konnten die [Kollegen] das [familiäre Time Sharing] nicht verstehen, was wir machen. „Das geht nicht gut, das klappt nicht, das funktioniert nicht!“ ... Und mittlerweile sehen die, dass es doch klappt. Der eine kriegt mittlerweile das zweite Kind, die haben das auch probiert. Es ging.“

4. Familienleben trotz Zeitmangel: die Bedeutung von Gewohnheiten und Ritualen

Das Zusammenleben in den befragten Familien ist stark durch regelmäßige Wiederholungen bestimmt, die sich insbesondere an den Mahlzeiten fest machen. In so gut wie allen Familien sind Mahlzeiten gemeinsame Situationen im Tagesablauf und als feste Gewohnheiten etabliert. Da die befragten erwerbstätigen Eltern mittags fast ausnahmslos nicht zu Hause sind, beschränkt sich das Mittagessen meist auf eine „Kleinigkeit“, wie belegte Brote, einen Teller Cornflakes, oder Reste vom Vortag. Um so wichtiger sind den Familien die wenigen Mahlzeiten, die gemeinsam eingenommen werden können:

Für Familie Mohnfeld hat das Abendessen eine hohe Bedeutung für das Zusammensein. „Das ist mehr als nur essen, ja. Das ist auch reden und erfahren, wie der Tag war ... und von da an wird es eigentlich familiär.“

Frau Ginster geht an einigen Abenden in der Woche einer Nebentätigkeit als Fitnesstrainerin nach und ist deshalb zu den für das Abendessen üblichen Zeiten nicht zu Hause. So ist es das Frühstück, bei dem die beiden erwerbstätigen Eltern und die sechs- und neunjährigen Töchter zusammensitzen, „... wo man sagt, wie geht es einem und wie war der Tag gestern? Oder habt ihr heute Stress in der Schule?“

In Familien, in denen sich an den Werktagen nicht immer eine gemeinsame Mahlzeit organisieren lässt, wird an den Wochenenden besonderes Gewicht auf das Familienfrühstück oder auf „ein gemeinsames, gekochtes, richtiges Essen“ am Abend (Familie Linde) gelegt.

Eltern mit arbeitsbedingt anderem Tagesrhythmus leisten ihren Kindern bei den Mahlzeiten Gesellschaft, auch wenn sie selbst zu diesen Uhrzeiten nicht essen möchten:

So setzt sich die allein erziehende Frau Buchholz morgens nach ihrer Nachtschicht im Krankenhaus erst mal mit ihren achtjährigen Zwillingstöchtern an den Frühstückstisch: „Ich meine, ich habe zwar meist keinen Hunger, aber das macht man dann schon mal ...“.

Alle befragten Eltern bauen darüber hinaus in ausgewählten Tagesphasen bestimmte Gewohnheiten zu familialen Ritualen aus. Synchronisierte Aktivitäten werden inszeniert und betont, etwa in Form eines besonderen „Rückkehrrituals“ in die Familie nach der Arbeit. Solche Rituale sollen ausdrücklich der Kommunikation und der Intimität zwischen Eltern und Kindern dienen.

Wenn Herr und Frau Isselborg gegen 16.30 Uhr gemeinsam mit dem Auto von der Kreisverwaltung zurückkehren, wo sie beide vollzeiterwerbstätig sind, setzen sie sich mit den Töchtern (12 und 15 Jahre) erst einmal zum Kaffeetrinken zusammen, „... und dann können die Kinder erzählen, was so war“. Fast identisch beschreibt dies die jüngere Tochter Ina: „Aber sonst ist das eigentlich ganz gut mit dem Kaffeetrinken. Also da wird immer so geredet. Wie war denn die Schule und so was?“.

Herr Chemnitz: „Dann sitzen wir am Tisch, trinken eine Tasse Kaffee und dann reden wir ein bisschen über den ganzen Tag. Was ist passiert? Was ist bei ihr [der Tochter] im Kindergarten passiert? Was ist bei mir passiert? Was ist bei der Frau auf der Arbeit passiert? Dann reden wir eine Stunde, anderthalb.“

Fast alle befragten Familien mit kleineren Kindern berichten von ausgedehnten Zu-Bett-Bring-Ritualen. Bei Familie Kiefer besteht dieses Ritual aus Vorlesen, Beten, miteinander Sprechen und Küsschen geben, bei Familie Isselborg aus Reden und Kuscheln, bei Familie Chemnitz aus Spielen, Herumalbern, Zähneputzen und am Bett Sitzen.

5. Flexible elterliche Arbeitszeiten aus der Sicht der Kinder

Der Alltag der von uns befragten Kinder unterscheidet sich im Hinblick darauf, wie offen oder geschlossen ihre Tages- und vor allem die Nachmittagsgestaltung ist, wie viele Wechsel der Orte, der Betreuungspersonen sowie der Betreuungssituationen sie zu vollziehen haben und wie viel Zeit sie zu Hause verbringen. Trotz der vielfältigen Unterschiede im jeweils individuellen Betreuungssystem weisen die Antworten der befragten Kinder wie auch die ihrer Eltern darauf, dass die Kinder Zeitvorgaben durch die elterlichen Arbeitszeiten oder durch eigene Schul- und Betreuungszeiten weitgehend akzeptieren.¹⁰ Die befragten Kinder stellen die Betreuung an sich nicht in Frage. Unabhängig von der Komplexität des Arrangements und wechselnden Betreuungspersonen und -orten ist die Akzeptanz des jeweiligen Betreuungsmusters hoch.

10 Diese Befragungen hatten explorativen Charakter. Die Ergebnisse müssen als exemplarisch für Verhältnisse der Kinder verstanden werden, die noch systematischer Untersuchung bedürfen.

Philip Pappel, acht Jahre alt, findet den Hort einerseits zwar „zu billig“ und „doof“, sein täglicher Aufenthalt dort an den Nachmittagen lässt sich aber seiner Ansicht nach nicht vermeiden, „weil meine Mama arbeitet“. In Ermangelung von Alternativen arrangiert er sich jedoch mit dieser Betreuungsvariante und findet den Hort zugleich auch „cool“, da er dort „seine ganzen Freunde“ trifft.

Auch die sechsjährige Gela Ginster findet ihre tägliche Schulrandbetreuung bis 13 Uhr „gut“, denn da „kann man nämlich stricken und malen und alles, und Überraschungs-Mandala [machen]“.

Ein Vorteil des „Time Sharings“ der Eltern für die Kinder liegt unseres Erachtens darin, dass die Kinder Vater und Mutter als gleichberechtigte Bezugspersonen erleben, die beide alle Arten von Versorgungsleistungen erbringen und als Spiel- und Ansprechpartner für die Kinder da sind. Die Kinder erleben Vater und Mutter jeweils in allen Rollen: als Erwerbstätige, als Menschen mit persönlichen Interessen, als Ansprechpartner, wie auch als fürsorgliche Eltern.

Herr Linde: „Und ich glaube, dass es nicht nur für den Vater wichtig ist, sondern auch für die Kinder, dass sie beide Eltern haben.“

Von uns befragte Kinder scheinen es zu genießen, beide Elternteile abwechselnd ganz für sich zu haben:

Geraldine Ginster spricht sich für ein Modell aus, in dem ihre Eltern „so abwechselnd“ zu Hause sind. Der Papa soll nur dann arbeiten, „wenn Mama nach Hause kommt ..., weil man dann beide sieht“. Sie hat klare Vorstellungen, wann sie von welchem Elternteil betreut werden möchte: „... also die Mama ist mittags besser und Papa ist abends besser, weil Papa lässt einen länger Fernsehen gucken und Mama lässt einen länger draußen spielen.“

Auch Herr Rosenfeldt berichtet von seinen dreijährigen Zwillingen, sie wünschten sich am Abend ihren Vater oder ihre Mutter für das Zu-Bett-Bring-Ritual je nachdem, mit wem sie in der jeweiligen Woche mehr Zeit verbringen. „Das wechselt sich wirklich ab. Wenn ich viel frei habe ... von Montag bis Donnerstag die vier Tage frei ... dann ist es schon mal so, dass ich die Hauptperson bin. Mache ich aber jetzt zwei Mittag- und zwei Nachtschichten ... dann ist meine Frau die Hauptperson, dann sitzt sie meistens abends da. Die suchen sich dann immer die Person aus, die am meisten tagsüber mit ihnen zusammen ist.“

Keines der Kinder stellte die Berufstätigkeit der Eltern als solche in Frage. Dennoch gibt es Kritik an den vorherrschenden Arbeitszeitmustern der Eltern. Insbesondere dann, wenn diese am späten Nachmittag, dem Wochenende oder an besonderen Feiertagen liegen:

Gefragt nach ihren Arbeitszeitwünschen für die Eltern, spricht sich die neunjährige Geraldine dafür aus, dass ihre Eltern am Freitagnachmittag grundsätzlich nicht arbeiten sollten: „Weil freitags, da machen wir auch meistens was zusammen und spielen manche Spiele zusammen.“

Die achtjährige Beatrice ist traurig über die Abwesenheit der Mutter am Heiligabend, „wo das Christkind eigentlich kommt“. Die vorgezogene Bescherung an einem anderen Tag ist für sie keine wirkliche Alternative.

Die Kinder wünschen sich die Teilnahme der Eltern an besonderen Ereignissen in ihrem Leben und kritisieren Arbeitszeiten der Eltern, die dies verhindern:

Die sechsjährige Gela wünscht sich, dass ihre Mutter sie öfter an den Nachmittagen ins Schwimmbad begleiten könnte, „... weil ich das letzte Mal, da war ich mit Opa und habe Seepferdchen gemacht.“ Ihre neunjährige Schwester Geraldine hebt die Anwesenheit des Vaters bei ihrem letzten Schwimmereignis hervor: „Letztes Mal im Freibad, als ich da war mit Papa, habe ich Silber gemacht.“

Wichtig ist den Kindern Zugegensein und Fürsorge in besonderen Situationen, wie zum Beispiel bei Krankheiten oder an Geburtstagen. Die Kinder brauchen und erwarten dann die Anwesenheit eines Elternteils:

Bei Krankheit: „Mama war dann natürlich da“. Allein die Vorstellung, dass dies einmal nicht so sein könnte, löst Angst aus: „... wenn es dann schlimmer wird oder irgendwie so und keiner ist da“, so die achtjährige Berit Buchholz.

Geraldine berichtet voller Stolz, dass sie ihren letzten Geburtstag mit Vater und Mutter verbringen konnte: „Mama hat sich frei genommen ... Nimmt sich immer frei.“

Aus mehreren Aussagen der befragten Kinder geht hervor, dass auch ihnen das Einhalten von familialen Gewohnheiten und Ritualen wichtig ist. Solche Rituale müssen nicht unbedingt die Form starrer Wiederholungen aufweisen, sondern folgen gleichermaßen beständigen wie elastischen Rhythmen. Sie können daher im Alltag auch hin und wieder, aber eben nicht ständig, durchbrochen werden, indem die zeitliche Lage leicht variiert wird oder das Ritual einmal ausfällt. Allerdings reagieren gerade kleinere Kinder sehr sensibel, wenn „Rückkehrrituale“ oder „Zu-Bett-Bring-Rituale“ nicht in gewohnter Form und Qualität stattfinden, weil ein Elternteil daran aufgrund von Überstunden nicht teilhaben kann oder das Ritual aufgrund von Zeitdruck der Eltern nur in geraffter Form durchgeführt wird.

So beklagt sich die achtjährige Tochter von Frau Buchholz, dass nach besonders anstrengenden Nachtdiensten der Mutter beim morgendlichen Frühstück „alles hoppi-hoppi“ gehen muss. Lässt Frau Kiefer das übliche Zu-Bett-Bring-Ritual etwa „flotter“ als gewöhnlich ablaufen, weil sie abends weggehen möchte, wird dies auch von Karla und Kristin (7 und 10 Jahre) „offen angeprangert“. Beide fordern dann spätestens für den nächsten Tag wieder den gewohnten Ablauf ein.

Verlässlichkeit und ein Einhalten der gewohnten Zeiten der elterlichen Heimkehr sind nach Auskunft der Eltern gerade kleineren Kindern wichtig:

Herr Riesling, der aktuell Elternzeit in Anspruch nimmt, berichtet, sein vierjähriger Sohn habe eine „innere Uhr“ für den Zeitpunkt, wann seine Mutter normalerweise von der Arbeit nach Hause zurückkehren müsste.

Frau Josts zwei und sechs Jahre alte Söhne, die vom nichterwerbstätigen Vater versorgt werden, warten nachmittags sehnsüchtig auf ihre Rückkehr von der Arbeit und reagieren „knatschig“, wenn sie aufgrund von Überstunden später als üblich erscheint. „Es dauert dann auch eine Weile, bis sie dann erst wie-

der zufrieden sind. Man muss sich schon ganz intensiv dann mit ihnen beschäftigen.“

Kinder sind früh damit vertraut, dass das Familienleben entlang von Zeitplänen verläuft:

Herr Chemnitz berichtet stolz, dass seine sechsjährige Tochter die Symbole auf dem aufgehängten Schichtplan schon lesen und interpretieren kann und ihre eigene Tagesgestaltung bereits eigenständig auf die häuslichen Anwesenheitszeiten oder die Schlafbedürfnisse ihres Vaters abstimmt: „Bei Nachtschicht kann sie Freundinnen holen, bei Mittagschicht geht das immer nicht so.“

Befragt nach konkreten Vorstellungen zur familialen Zeitgestaltung nannten Kinder neben dem Wunsch nach mehr gemeinsamer Zeit mit den Eltern im Alltag die elterliche Anwesenheit im Hintergrund und die Möglichkeit, bei Bedarf immer einmal Kontakt aufzunehmen.

So spielt Geraldine häufig mit ihren Freundinnen in der Umgebung der Wohnung, unterbricht, wenn sie Mamas oder Papas Auto kommen hört, „mal kurz“ das Spiel und „... dann sage ich zu Papa, wenn der wieder kommt, auch Hallo, und dann bin ich auch wieder weg.“

Trotz der Kritik an berufsbedingter elterlicher Abwesenheit schätzen Kinder aber auch manche Freiheiten, die ihnen das verschafft. Gelegentliche elternfreie Zeit wurde positiv bewertet, weil sie die Möglichkeit bietet, Zeit für sich zu haben und diese frei und eigenverantwortlich gestalten zu können:

Der neunjährige Wanja Wiese findet es „toll“, wenn er gelegentlich der Kontrolle seiner Mutter entzogen ist und er alleine oder mit seinem Cousin an so manchem Nachmittag das Haus für sich hat und „Unsinn machen“ kann.

Alle befragten Kinder wollen, dass sich ihre Zeit mehr an ihren Bedürfnissen orientiert. Manche Kinder bringen diese Wünsche selbstbewusst in Aushandlungsprozesse mit den Eltern ein:

So möchte Wanja dann auf die nachmittägliche Hortbetreuung verzichten, wenn er gerade einmal allein sein möchte. „Manchmal, wenn ich denke ‚ach, heute macht es mir nicht so einen Spaß‘, dann gehe ich gleich [nach der Schule] nach Hause.“ An solchen Tagen ruft er seine Mutter auf der Arbeit an und fragt, ob er früher nach Hause gehen darf. Es gibt aber auch Tage, an denen er es ablehnt, den Hort vorzeitig zu verlassen, wenn seine Mutter früher als erwartet von der Arbeit kommt. Frau Wiese berichtet: „Wenn ich sage, du kannst heute früher kommen, ich komme schon früher nach Hause, das macht er auch gar nicht, weil er sich da eigentlich ganz wohl fühlt ... Da hat er seine Freunde.“

Wanja formuliert am pointiertesten, was sich vermutlich viele Kinder wünschen:

„Ich finde, es soll immer so sein, dass, wenn ich möchte, dass sie die Mutter zu Hause ist, dann wenn ich nach Hause komme, dass sie dann auch zu Hause ist. Wenn ich nach Hause komme und ich möchte lieber, dass sie dann noch nicht da ist, dass sie dann auch noch nicht da ist.“

Literatur

- Bauer, F., Groß, H., Munz, E. & Sayin, S. (2002). *Arbeits- und Betriebszeiten 2001*. Köln: Berichte des ISO, Band 67.
- Bundesmann-Jansen, J., Groß, H. & Munz, E. (2000). *Arbeitszeit '99*. Köln: Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen.
- Engelbrech, G. & Jungkunst, M. (2001). *Wie bringt man Beruf und Kinder unter einen Hut?* IAB Kurzbericht, 7, 1-4.
- Flick, U. (1995). *Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Fthenakis, W.E. & Minsel, B. (2001). *Die Rolle des Vaters in der Familie*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Klenner, C., Pfahl, S. & Reuyß, S. (2002). *Arbeitszeiten – Kinderzeiten – Familienzeiten*. Projektbericht im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf (<http://www.arbeitszeiten.nrw.de/pdf/SABBATI2.PDF>).
- Klenner, C. & Seifert, H. (1998). *Zeitkonten – Arbeit à la carte? Neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung*. Hamburg: Bund Verlag.
- Kurz-Scherf, I. (1995). *Zeit der Vielfalt – Vielfalt der Zeiten*. Berlin: Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen, Bd. 11.
- Ludwig, I., Schlevogt, V., Klammer, U. & Gerhard, U. (2001). *Managerinnen des Alltags*. Berlin: edition sigma.
- Seifert, H. (2001). *Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität*. WSI Mitteilungen, 2, 84-91.
- Witzel, A. (1985). Das problemzentrierte Interview. In G. Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundlagen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder*. Weinheim: Beltz.
- Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung (FQS), Online Journal*. (<http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-00/1-00witzel-d.pdf>, 28.08.2002).
- Wagner, A. (2000). Arbeitszeitwirklichkeit von (hoch-)qualifizierten Angestellten. In S. Pfahl (Hrsg.), *Moderne Arbeitszeiten für qualifizierte Angestellte* (S. 9-22). Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung, edition Bd. 26.

Dr. Christina Klenner, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung, Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf. E-mail: Christina-Klenner@boeckler.de

Dipl.-Soz. Svenja Pfahl, Bürknerstr. 7, 12047 Berlin. E-mail: Svenja.Pfahl@web.de

Dipl.-Soz. Stefan Reuyß, Friedbergstr. 3, 14057 Berlin. E-mail: Stefan-Reuyss@web.de